VII kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 45)**

z dnia 22 listopada 2012 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 45)

22 listopada 2012 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Mariusza Błaszczaka (PiS)**, przewodniczącego Komisji, rozpatrzyła:

– odpowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej na dezyderat nr 2 w sprawie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

– odpowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej na opinię nr 10 w sprawie zmian legislacyjnych w Kodeksie pracy mających na celu wyeliminowanie rozbieżności w zakresie interpretacji przepisów prawa pracy określających zasady wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy

– informację Państwowej Inspekcji Pracy o wynikach wieloletniego programu zapobiegania negatywnym skutkom stresu i innych czynników psychospołecznych w miejscu pracy.

W posiedzeniu udział wzięli: **Radosław Mleczko** podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Leszek Zając** zastępca głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Cieśluk** i **Tadeusz Oset** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Dzień dobry państwu. Otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Witam serdecznie państwa posłów, witam naszych gości. Witam pana Leszka Zająca, zastępcę głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, witam pana Radosława Mleczkę, podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami.

Proszę państwa, porządek obrad został państwu dostarczony. Czy są jakieś uwagi do porządku obrad? Nie widzę. Porządek dzienny obrad został przyjęty.

Stwierdzam kworum.

Przystępujemy do realizacji porządku obrad. Rozpatrzenie odpowiedzi Ministra Pracy i Polityki Społecznej na dezyderat nr 2 w sprawie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Proszę przedstawiciela Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej o przedstawienie odpowiedzi na dezyderat. Panie ministrze, proszę bardzo.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Radosław Mleczko:

Szanowny panie przewodniczący, szanowni państwo, przede wszystkim chciałbym bardzo podziękować za ten dezyderat skierowany do Ministra Pracy i Polityki Społecznej, obrazujący zainteresowanie sytuacją na rynku pracy, a także szczegółowymi rozwiązaniami prawnymi dotyczącymi funkcjonowania pracowników tymczasowych i agencji pracy tymczasowej.

Chciałbym przypomnieć, że w październiku 2009 roku doszło do nowelizacji przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, szczególnie do uchylenia art. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, przepisu, który wymagał 6-miesięcznego okresu wyczekiwania, żeby skorzystać z pracy pracowników tymczasowych w sytuacji, gdy pracodawca, użytkownik przeprowadził w swojej firmie zwolnienia grupowe. Druga zmiana polegała na wprowadzeniu możliwości wydawania pracownikom tymczasowym zbiorczych świadectw pracy. Trzecia wreszcie wydłużała okres skierowania pracownika tymczasowego do danego pracodawcy, użytkownika z 12 do 18 miesięcy.

Upłynęło już trochę czasu od tej nowelizacji i ze strony partnerów społecznych, zarówno związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców, mamy pewne postulaty czy propozycje związane z wprowadzeniem kolejnych zmian. NSZZ „Solidarność" przygotował projekt ustawy, który został przez ministra pracy skierowany do prac w zespole prawa pracy Komisji Trójstronnej, a zarazem eksperci „Solidarności" zwrócili się do ministra pracy z prośbą o konsultacje dotyczące tego projektu i konsultacje te odbyły się. Ze środowiska organizacji pracodawców otrzymaliśmy również kilka postulatów, przede wszystkim ze strony Lewiatana, który opowiada się za zmniejszeniem wykazu prac, jakich nie może wykonywać pracownik tymczasowy, a także za wydłużeniem okresu skierowania pracownika tymczasowego z zatrudniającej go agencji pracy tymczasowej do danego pracodawcy, użytkownika do 24 miesięcy, a wreszcie za zmianą podstawy ustalania wymiaru zasiłku chorobowego w ustawie o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa tak, żeby można było w wypadku pracownika tymczasowego dopełniać do pełnych okresów, gdy zatrudnienie jest na okres krótszy niż 30 dni.

Jak zatem państwo widzą, prace nad ewentualnymi zmianami trwają. Rozważamy również kwestię możliwości wprowadzenia postulowanego przez wysoką Komisję, wprowadzenia czy poszerzenia sankcji, co postuluje Państwowa Inspekcja Pracy, ale musimy robić to – i chcemy to robić – z ogromną starannością. Dlatego też wydaje się, że zespół prawa pracy Komisji Trójstronnej, Komisja Trójstronna, gdzie spotykają się poglądy zarówno pracodawców, jak i pracowników, jest najlepszym forum do dyskutowania tych propozycji. W swojej odpowiedzi zapewniałem wysoką Komisję, że te prace będą kontynuowane i są one już kontynuowane, pracowaliśmy podczas jednego z ostatnich posiedzeń, rozmawialiśmy o tym projekcie, będziemy te prace kontynuować.

Chciałbym jednocześnie podkreślić, że sytuacja na rynku pracy tymczasowej wydaje się dosyć stabilna. Chciałbym przytoczyć dane z lat 2008 – 2011, kiedy to liczba pracowników tymczasowych w roku 2008 wynosiła ponad 470 tys. osób, potem zmalała do 370 tys., potem wzrosła do ponad 430 tys., a w roku 2011 wynosiła ok. 490 tys., czyli oscyluje wokół zbliżonego poziomu.

Jeśli chodzi natomiast o nałożenie na agencje zatrudnienia obowiązku prowadzenia wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby korzystające z usług agencji oraz wykazu osób kierowanych za granicę, chciałbym poinformować, że przy najbliższej nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje się wprowadzenie regulacji prawnych nakładających na agencje zatrudnienia obowiązek prowadzenia ww. wykazów wraz z wprowadzeniem sankcji w wypadku naruszenia tego obowiązku. W ten sposób wychodzimy naprzeciw postulatowi zawartemu w państwa dezyderacie.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Dziękuję bardzo. Otwieram dyskusję. Czy ktoś z państwa posłów chciałby zabrać głos? Nie słyszę.

Proponuję, aby Komisja przyjęła odpowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej na dezyderat nr 2 w sprawie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jeśli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że komisja przyjęła odpowiedź. Sprzeciwu nie słyszę. Stwierdzam, że Komisja przyjęła podpowiedź.

Przechodzimy do drugiego punktu porządku posiedzenia – rozpatrzenia odpowiedzi Ministra Pracy i Polityki Społecznej na opinię nr 10 w sprawie zmian legislacyjnych w Kodeksie pracy mających na celu wyeliminowanie rozbieżności w zakresie interpretacji przepisów prawa pracy określających zasady wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Panie ministrze, proszę o zabranie głosu.

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

Dziękuję bardzo, panie przewodniczący. Jeśli pan przewodniczący pozwoli, w sprawach szczegółowych poprosiłbym panią dyrektor Klimczak-Nowacką, żeby przedstawiła komentarz, a ja potem postaram się ustosunkować do sprawy.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Proszę bardzo. Pani dyrektor, bardzo proszę o zabranie głosu.

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy w MPiPS Magdalena Klimczak-Nowacka:

Dziękuję bardzo. Panie przewodniczący, szanowni państwo, w opinii nr 10 Komisji do Spraw Kontroli Państwowej pojawiły się cztery postulaty oparte na wnioskach sformułowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. I tak Państwowa Inspekcja postuluje określenie terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w razie rozwiązania umowy o pracę. Minister pracy w odniesieniu do tego postulatu zajął następujące stanowisko. W Kodeksie pracy rzeczywiście nie jest określony precyzyjnie termin wypłaty wynagrodzenia i w konsekwencji nie może być również określony termin wypłaty wynagrodzenia w wypadku ustania stosunku pracy, niemniej jednak uważamy, że dzień, w którym dochodzi do ustania stosunku pracy, powinien być dniem wywiązania się pracodawcy ze wszelkich zobowiązań w stosunku do pracownika. Ustanie zatrudnienia oznacza bowiem zerwanie więzi zobowiązaniowej, dotychczasowej więzi prawnej między pracodawcą a pracownikiem , i wtedy też powinno dojść do wzajemnego rozliczenia się stron. Dlatego uważamy, że tym terminem – zarówno, jeśli chodzi o wynagrodzenie za pracę, jak i wszelkie inne świadczenia – powinien być dzień ustania stosunku pracy. Z tego względu, wydaje się, należałoby ponownie rozważyć konieczność zmiany przepisów kodeksu w tym zakresie.

Kolejny, drugi, postulat jest to postulat definiowania pojęcia normalnego wynagrodzenia w aspekcie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pojęcie normalnego wynagrodzenia pojawia się w Kodeksie pracy tylko raz, właśnie w tym miejscu, w art. 151 z indeksem 1. Kodeks pracy rzeczywiście nie określa, co należy rozumieć przez to pojęcie, jednak pojęcie to zostało wypełnione treścią, że tak powiem, przez orzecznictwo Sądu Najwyższego. Oczywiście, jest to cytowane przez wysoką Komisję orzeczenie z 1986 roku, jednak w ostatnim czasie, w 2011 roku, Sąd Najwyższy – jest to wyrok z 22 czerwca 2011 roku – podtrzymał tę linię orzeczniczą i stwierdził ponownie, że przez normalne wynagrodzenie należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników. Wydaje się zatem, że wystarczające jest w tym zakresie, ugruntowane już od tylu lat orzecznictwo Sądu Najwyższego, orzecznictwo stosowane i kwestia ta nie budzi już wątpliwości.

Kolejny postulat dotyczył zdefiniowania pojęcia „wynagrodzenie” w kontekście potrąceń wynagrodzenia za pracę. W swojej odpowiedzi minister pracy odwołał się do przepisu Kodeksu postępowania cywilnego. W art. 833 Kodeksu postępowania cywilnego jest wymienione wynagrodzenie i inne należności i Kodeks postępowania cywilnego mówi o tym, że dochody, w tym wynagrodzenie za pracę, oblicza się wraz ze wszystkimi dodatkami i wartością świadczeń w naturze, lecz po potrąceniu podatków i opłat należnych z mocy ustawy. Należy zatem przyjmować, że dochód ten obejmuje wszelkiego rodzaju dodatki przysługujące pracownikowi bez względu na ich nazwę. W tej sytuacji uważamy, że nie jest konieczne ustalenie legalnej definicji wynagrodzenia w kontekście dokony-

wanych z niego potrąceń. Utrudnione wydaje się również ustalenie wyczerpującej listy świadczeń, które mają być chronione tak jak wynagrodzenie za pracę, ponieważ np. niektóre świadczenia – tak jak np. nagroda jubileuszowa – nie są świadczeniami wynikającymi z powszechnych przepisów prawa pracy. W związku z tym utrudnione by było przeniesienie tego wykazu i zawarcie w tym wykazie w Kodeksie pracy świadczeń, które nie są przez ten kodeks przewidziane, a są, zgodnie z orzecznictwem, chronione tak jak wynagrodzenia.

Kolejna i ostatnia kwestia to postulat uregulowania kwestii wynagrodzenia w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. W swojej odpowiedzi minister pracy podniósł, że w ogóle kwestia uregulowania w Kodeksie pracy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jest kwestią dyskusyjną. Jak bowiem wiadomo, definicja stosunku pracy wskazuje na ekwiwalentność świadczeń, wskazuje na to, że istotą stosunku pracy jest wzajemna więź zobowiązaniowa, polegająca na tym, iż pracownik świadczy pracę, a pracodawca dopuszcza pracownika do faktycznego wykonywania tej pracy. W związku z tym kwestia zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy niejako jest sprzeczna z istotą stosunku pracy. Dlatego pewne wątpliwości budzi uregulowanie tego zagadnienia w Kodeksie pracy. Oczywiście, nie zmienia to faktu, że strony obowiązuje zasada swobody umów i nic nie stoi na przeszkodzie, aby strony porozumiały się co do tego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Wiadome jest też, że w praktyce występują sytuacje, kiedy zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może zostać usprawiedliwione słusznym interesem pracodawcy, a dalsze wykonywanie pracy przez pracownika byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Jednakże minister pracy zajął stanowisko, że w takiej sytuacji powstrzymanie się przez pracownika od pracy powinno nastąpić za jego zgodą.

Reasumując te postulaty i odniesienie się do nich, dodam, że minister pracy podkreślił, iż wynagrodzenie za pracę ma niejednolitą i złożoną strukturę wewnętrzną. W wielu wypadkach dla różnych celów sposób obliczania wynagrodzenia jest odmienny. W związku z tym wydaje się, że do ustawowego sformułowania definicji wynagrodzenia na potrzeby różnych sytuacji należy podchodzić z dużą ostrożnością, gdyż istnieje utrwalone orzecznictwo, które pozwala na stosowanie tych przepisów, pomaga je stosować, a pewne doprecyzowania i próba ujęcia wszelkich sytuacji może w praktyce prowadzić do nawarstwienia wątpliwości i kolejnych niejasności interpretacyjnych.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Dziękuję. Pan minister chciałby coś dodać? Proszę bardzo.

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

Jeszcze kilka słów, panie przewodniczący. Chciałbym podkreślić, że stoimy na stanowisku, że postulowane zmiany w Kodeksie pracy nie są konieczne, nie są niezbędne, mało tego, minister pracy jasno wyraził obawę dotyczącą tego, że doprecyzowanie niektórych przepisów może mieć skutek odwrotny do zamierzonego i w sytuacji, w której – co podkreślała pani dyrektor – mamy utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego w sprawach, które są podniesione w dezyderacie, zmiany te mogą spowodować konieczność orzeczeń i w istocie doprowadzić do komplikacji. Mimo że stoimy na takim stanowisku, szanując i rozumiejąc wątpliwości interpretacyjne wyrażone przez Państwową Inspekcję Pracy, jesteśmy otwarci na ewentualne dalsze rozmowy w tej sprawie. Jeżeli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy otrzymamy propozycje np. jakichś konkretnych zapisów, które w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy wychodziłyby naprzeciw sformułowanym postulatom, to oczywiście minister pracy jest gotowy do dalszych rozmów na ten temat.

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Dziękuję. Czy pan zastępca głównego inspektora pracy chciałby coś dodać? Proszę bardzo.

Zastępca głównego inspektora pracy Leszek Zając:

Panie przewodniczący, szanowna Komisjo, nasze problemy, z którymi wystąpiliśmy, wynikają z bieżącej działalności kontrolno-nadzorczej i sprawiają tam właśnie pewne kłopoty interpretacyjne.

Jeżeli mógłbym prosić o pozwolenie pani dyrektor Departamentu Prawnego, pani Halinie Tulwin na wygłoszenie kilku zdań wyjaśnień, byłbym wdzięczny.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Proszę bardzo, pani dyrektor.

Dyrektor Departamentu Prawnego w Państwowej Inspekcji Pracy Halina Tulwin:

Dziękuję bardzo. Może odniosę się po kolei do wszystkich kwestii, które zostały podniesione w naszym materiale i do których odniósł się Minister Pracy i Polityki Społecznej. Zarówno Inspekcja Pracy, jak i Ministerstwo Pracy zgadzają się, że w wypadku ustania stosunku pracy dniem rozliczenia się z pracownikiem, dniem wypłaty wynagrodzenia powinien być ostatni dzień świadczenia pracy. To najkorzystniejsze rozwiązanie dla pracownika. Jednakże w chwili obecnej przepisy Kodeksu pracy nie wskazują tego wyraźnie. Wskazują tylko, że wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacane w terminie określonym w regulaminie pracy lub w umowie o pracę. W takim układzie nie ma żadnej przeszkody, by do Kodeksu pracy wprowadzić przepis, zgodnie z którym w razie rozwiązania stosunku pracy pracodawca miałby obowiązek rozliczyć się z pracownikiem w ostatnim dniu zatrudnienia. W tym wypadku nie wskazywałoby się konkretnej daty, tylko datę końcową istnienia stosunku pracy.

Chciałabym się jeszcze odnieść do przywołanego, w dalszej części stanowiska ministerstwa, argumentu, że z przepisów Kodeksu pracy wyraźnie wynika, iż wynagrodzenie należy się pracownikowi, a nie byłemu pracownikowi, dlatego też w wypadku ustania zatrudnienia wypłaty należy dokonać najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy. Nie uwzględnia to faktu, że w takim wypadku dochodzi do wypłaty wynagrodzenia w innym terminie niż ustalony w regulaminie pracy czy w umowie o pracę, i to nie powinno być traktowane jako prawidłowe, ponieważ Kodeks pracy nie określa tego innego terminu wypłaty wynagrodzenia. Uregulowanie tej kwestii chroniłoby interesy pracowników w razie rozwiązania stosunku pracy i usunęłoby występujące rzeczywiście w praktyce wątpliwości w tym zakresie. Należy podkreślić, że obecnie wypłacanie wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy i innych świadczeń ze stosunku pracy wynika wyłącznie z praktyki, niejednolitej zresztą, i nie ma oparcia w obowiązujących przepisach.

Chciałam zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię. W razie niewypłacenia wynagrodzenia w terminie pracownikowi przysługują odsetki z tytułu opóźnienia, istotne jest więc określenie dnia wymagalności tego świadczenia i wymagalności jednocześnie odsetek z tego tytułu. Oczywiście, możliwe jest tu przyjęcie innego rozwiązania, np. przyjęcie, że wypłata wynagrodzenia następuje w dniu wypłaty wynagrodzenia dla innych pracowników, ponieważ niekiedy może być znacznie utrudnione dla pracodawcy wypłacenie wynagrodzenia w terminie, który jest dniem rozwiązania stosunku pracy. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy następuje rozwiązanie w trybie natychmiastowym. Ale to już kwestia do dalszych uzgodnień i ustaleń. Naszym natomiast zdaniem konieczne byłoby uregulowanie tego terminu wypłaty wynagrodzenia.

Odnośnie do drugiej kwestii, a mianowicie zdefiniowania pojęcia normalnego wynagrodzenia w aspekcie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, chciałabym wskazać, że ugruntowane w tym zakresie orzecznictwo – które nie jest obszerne, bo to *de facto* są to dwa orzeczenia – nie stanowi przeszkody dla uregulowania tej kwestii w przepisach prawa pracy. Chciałam zwrócić uwagę, że znajomość dorobku orzeczniczego sądu nie jest naprawdę powszechna wśród pracodawców i pracowników, zwłaszcza wśród małych pracodawców.

I tu, proszę państwa, jeszcze druga kwestia. Wątpliwości budzi sprawa zaliczania do składników wynagrodzenia – tak, jak przyjął to Sąd Najwyższy w orzecznictwie – składników wynagrodzenia przysługujących w każdym miesiącu jednak w zróżnicowanej wysokości.

Trzecia kwestia, definicja wynagrodzenia w kontekście potrąceń wynagrodzenia za pracę. Uważamy, że odwołanie się tutaj przez ministra pracy do Kodeksu postępowania cywilnego w tym zakresie i powołanie się na brak konieczności ustalania definicji wynagrodzenia za pracę w tym kontekście jest niewystarczające. Zgodnie bowiem z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego w zakresie postępowania egzekucyjnego dochody, w tym wynagrodzenie ze stosunku pracy, oblicza się wraz ze wszystkimi dodatkami i wartością świadczeń w naturze. Taka definicja jednak naszym zdaniem nie jest wystarczająca dla potrzeb prawa pracy, a szczególnie dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę, ponieważ nie uwzględnia innych świadczeń, które otrzymuje pracownik, innych należności ze stosunku pracy, jak np. odprawy czy odszkodowania. Tutaj kwestia objęcia tych świadczeń ochroną przed potrąceniami wynika tylko i wyłącznie z orzecznictwa sądowego, które też nie stanowi źródła prawa. W związku z tym naszym zdaniem byłoby wskazane określenie w Kodeksie pracy, jakie świadczenia podlegają ochronie przed potrąceniami wynagrodzenia za pracę.

I ostatnia sprawa – uregulowanie kwestii wynagrodzenia w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Tutaj minister pracy wskazuje, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy stoi w sprzeczności z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, jednak, jak wskazuje minister pracy i jak wskazuje praktyka, występują sytuacje, w których zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy rzeczywiście jest dokonywane i może być usprawiedliwione słusznym interesem pracodawcy. Minister jednak wskazuje, iż w takiej sytuacji powinno to nastąpić za zgodą pracownika. Co do zasady zgadzamy się z tym, ale w praktyce następuje to często bez zgody pracownika, w wyniku polecenia pracodawcy. Z uwagi na rozbieżność między przepisami prawa, nieuregulowaniem tej kwestii, a istniejącą praktyką byłoby wskazane wprowadzenie tej regulacji w Kodeksie pracy, tym bardziej że jest to zjawisko dosyć powszechne. Naszym zdaniem wprowadzenie zapisu, który określałby, czy zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia może nastąpić wyłącznie za zgodą pracownika czy też bez niej oraz w jaki sposób obliczać wynagrodzenie za czas tego zwolnienia, usunęłoby istniejące w tej kwestii wątpliwości i zapewniło równe traktowanie pracowników, którzy obecnie otrzymują wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w różny sposób, uzależniony od decyzji pracodawcy.

Chciałam zwrócić uwagę, że orzecznictwo sądowe w tej kwestii nie jest jednolite, ponieważ wskazywane były trzy sposoby liczenia tego wynagrodzenia: jak wynagrodzenie przestojowe, wynagrodzenie za urlop czy jak ekwiwalent za urlop.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Bardzo dziękuję za rzeczowe argumenty. Czy pan minister chciałby się jeszcze odnieść?

Podsekretarz stanu w MPiPS Radosław Mleczko:

Tak, oczywiście. Panie przewodniczący, jedna uwaga o charakterze generalnym. Chciałbym, żeby wybrzmiało to w sposób wyraźny. Taka sugestia czy dążenie do tego, żeby nie było niezbędne orzecznictwo Sądu Najwyższego przy podejmowaniu decyzji przez Państwową Inspekcję Pracy… Otóż orzecznictwo Sądu Najwyższego jest integralną częścią systemu prawa, a Kodeks pracy nie może być instrukcją obsługi, w jaki sposób zachowywać się ma kontroler Inspekcji Pracy. W związku z tym my raczej dążymy do tego, żeby nie przeregulowywać, żeby nie doregulowywać, nie wprowadzać kolejnych instytucji, do czego również niektóre z tych postulatów się sprowadzają. Jesteśmy natomiast oczywiście otwarci na rozmowę w takich obszarach, co do których wydaje się, że to doprecyzowanie mogłoby przynieść pożądane rezultaty.

Jeśli chodzi o punkt pierwszy i komentarz pani dyrektor, stoimy na stanowisku, że terminem wymagalności roszczeń pracownika ze stosunku pracy jest ostatni dzień stosunku pracy. Nie widzimy w związku z tym potrzeby dodatkowych regulacji w tym zakresie.

Jeśli chodzi o tę sytuację faktyczną omówioną w punkcie trzecim przez panią dyrektor, to chciałbym po prostu zaproponować, że jeśli Państwowa Inspekcja Pracy ma jakieś sugestie czy propozycje dotyczące tego, w jaki sposób uregulować tę kwestię,

czy to powinien być jakiś szczegółowy katalog, który powinien rzecz regulować, to jesteśmy otwarci na rozmowę. Jeżeli takie propozycje powstaną, bardzo chętnie je omówimy. Myślę, że zespół prawa pracy Komisji Trójstronnej jest również właściwym miejscem do tego, żeby strony społeczne zapoznały się z takimi propozycjami. Niemniej proszę o daleko idącą staranność związaną z wprowadzaniem nowych instytucji, nowych regulacji, a także, nawet jeśli orzecznictwo Sądu Najwyższego nie jest specjalnie bogate – na co pani dyrektor zwróciła uwagę – to jeśli mamy dwa orzeczenia w tej sprawie, pierwsze w latach dziewięćdziesiątych jeszcze, i drugie z 2011 roku, które potwierdza w pełni orzeczenie z lat dziewięćdziesiątych, to wydaje się, iż nie ma potrzeby, aby dokonywać w tym zakresie zmian.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Dziękuję. Otwieram dyskusję. Czy ktoś z państwa posłów chciałby zabrać głos? Nie słyszę. Dziękuję jeszcze raz państwu za rzeczową wymianę zdań, to było bardzo interesujące.

Proponuję, aby Komisja przyjęła odpowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej na opinię nr 10 w sprawie zmian legislacyjnych w Kodeksie pracy mających na celu wyeliminowanie rozbieżności w zakresie interpretacji przepisów prawa pracy określających zasady wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Komisja przyjęła odpowiedź. Sprzeciwu nie słyszę. Stwierdzam, że Komisja odpowiedź przyjęła.

Przechodzimy do trzeciego punktu porządku posiedzenia – rozpatrzenia informacji Państwowej Inspekcji Pracy o wynikach wieloletniego programu zapobiegania negatywnym skutkom stresu i innych czynników psychospołecznych w miejscu pracy.

Bardzo proszę, panie ministrze, o zabranie głosu.

Zastępca głównego inspektora pracy Leszek Zając:

Panie przewodniczący, jeśli pan pozwoli, pan Dariusz Korczak, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji przedstawi tę informację.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Proszę bardzo, panie dyrektorze.

Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w PIP Dariusz Korczak:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, chciałbym zaprezentować państwu wyniki wieloletniego programu zapobiegania negatywnym skutkom stresu i innych czynników psychospołecznych w miejscu pracy, realizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy.

Według danych zgromadzonych przez Inspekcję Pracy na podstawie kwestionariusza do oceny pracy autorstwa Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi problem stresu dotyka 60 proc. stanowisk pracy, także na takiej liczbie stanowisk pracy występuje średnie albo wysokie natężenie pracy. Aż jedna czwarta absencji chorobowych trwających ponad 2 tygodnie jest wynikiem stresu.

Czynniki psychospołeczne pracy wpływają na samopoczucie, wydajność, poziom i sposób funkcjonowania pracownika. Analizy Państwowej Inspekcji Pracy za lata 2005 – 2007 wykazały, że aż 767 osób, które uczestniczyły w wypadkach ciężkich i śmiertelnych, było poszkodowanych w wyniku błędu popełnionego wskutek nagłego zachorowania, niedyspozycji fizycznej, zmęczenia lub zdenerwowania. W sytuacji stresu zostaje uruchomiony przez organizm człowieka sposób zachowania zmierzający do poradzenia sobie z wywołanym napięciem. Jest to tzw. zespół adaptacyjny. Sytuacje stresowe, do pewnego stopnia, optimum, mobilizują do pracy, aktywizują, stymulują do szybszego myślenia, pobudzają emocje, wyostrzają uwagę, zwiększają refleks i efektywność działania. Po osiągnięciu tego progu tolerancji organizm nie może poradzić sobie z kolejnym stresem i podczas zbyt długiego pozostawania w tej sytuacji pracownik przestaje sobie radzić ze stresem i dochodzi do strat zarówno indywidualnych, jak i strat organizacyjnych. Trwałe utrzymywanie się takiego stanu prowadzi do pojawienia się stresu chronicznego, który powoduje wyczerpanie, chorobę, a w skrajnych wypadkach nawet śmierć. Nawarstwiający się w dłuższym okresie chroniczny stres może doprowadzić do rozstroju lub uszczerbku zdrowia psychicznego i fizycznego.

Zmiany chorobowe spowodowane stresem nie pojawiają się od razu. Są wynikiem nagromadzenia się mikrourazów psychofizycznych w wyniku odziaływania na organizm sytuacji stresujących. To, niestety, skutkuje konsekwencjami zdrowotnymi, które bezpośrednio wpływają na wzrost absencji w pracy, fluktuację kadr, rezygnację z pracy, korzystanie ze zwolnień lekarskich. Zwiększona fluktuacja kadr, a więc rezygnacja z pracy przeciążonego psychicznie pracownika oraz rekrutacja, selekcja i nawiązanie stosunku pracy z nowym pracownikiem oraz jego adaptacja zawodowa pociąga za sobą duże i zauważalne koszty dla organizacji.

Najczęstszymi źródłami stresu w miejscu pracy są w dużej mierze negatywne zjawiska wynikające z niewłaściwej organizacji pracy. Zgodnie z badaniami Państwowej Inspekcji Pracy najczęstsze przyczyny stresu to psychiczne obciążenie związane ze złożonością pracy – 16 proc. wskazań, pośpiech – 13 proc. wskazań, oraz szkodliwe i uciążliwe, i nieprzyjemne warunki pracy – łącznie 27 proc. wskazań respondentów.

Z badań Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy wynika, że 50 do 60 proc. ogółu nieprzepracowanych dniówek jest związanych z wysokim poziomem stresu w pracy. Natychmiastowe skutki stresu w pracy wpływają na wzrost liczby popełnianych pomyłek, błędów, nierespektowanie zasad i przepisów, a w tym też zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz poleceń przełożonych.

Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła w 2006 roku wieloletni program zapobiegania negatywnym skutkom stresu i innych czynników psychospołecznych w miejscu pracy. Jego celem było, po pierwsze, uświadomienie pracodawcom i pracownikom zagrożeń związanych z przeciążeniem psychicznym oraz stresem w miejscu pracy. Przedsiębiorstwa, które zgłosiły gotowość do podjęcia działań prewencyjnych, były wspierane przez Inspekcję Pracy w identyfikacji przyczyn stresu, ocenie stresogenności pracy oraz dostosowaniu metod służących aktywnemu przeciwdziałaniu negatywnym jego skutkom.

Jako narzędzie do diagnozy psychospołecznych warunków pracy w zakładach pracy Państwowa Inspekcja Pracy wybrała kwestionariusz oceny cech pracy autorstwa pracowników Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi. Kwestionariusz pozwalał na dokonanie pomiaru całkowitego obciążenia stanowiska pracy czynnikami psychospołecznymi w zakresie: niskie, średnie, wysokie w dziesięciu wybranych cechach pracy. Ocena ilościowa uzupełniona została oceną jakościową. Były to dodatkowe odpowiedzi ekspertów pracujących na danych stanowiskach. W odniesieniu do cech pracy takich jak np. przeciążenie pracą, nieprzyjemne warunki pracy, rywalizacja, których poziom uznano za wysoki, zalecono pracodawcy i pracownikom opracowanie i wdrożenie działań profilaktycznych, mających na celu usunięcie przyczyn stresu na wskazanych stanowiskach.

W pierwszych trzech latach realizacji programu prewencyjnego w szkoleniach, seminariach i konferencjach objętych programem uczestniczyło łącznie 11.500 osób. Przy wsparciu państwowej Inspekcji Pracy pracodawcy dokonali oceny stresogenności cech pracy w 377 zakładach pracy na ponad 1400 stanowiskach pracy. Badania ankietowe objęły ok. 1700 pracowników, udzielono ponad 4600 porad.

Na potrzeby programu opracowano materiały informacyjne, kolportowane w formie publikacji, a także udostępniane na stronie internetowej www.pip.gov.pl. Są one sukcesywnie uzupełniane o nowe opracowania wyników kwestionariuszy, przykłady dobrych praktyk, prezentacje do wykorzystania przez pracodawców. W roku bieżącym ukazał się poradnik „Mobbing. Informator dla pracodawców", a w planach wydawniczych jest analogiczna pozycja adresowana do pracowników.

Integralną częścią programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy były dodatkowe coroczne badania ankietowe pracodawców dotyczące poziomu wiedzy na temat stresu zawodowego. Przeprowadzono je dwukrotnie, na początku i po zakończeniu programu w danym roku kalendarzowym wśród tej samej grupy pracodawców objętych programem. Ich celem było poznanie poziomu wiedzy pracodawców przystępujących do programu na temat stresu zawodowego, a także określenie skuteczności działań edukacyjnych podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Łącznie badaniem objęto 1390 zakładów. Przebadani pracodawcy wskazują największą trudność w zidentyfikowaniu źródeł stresu w swoich zakładach pracy oraz mają niską wiedzę na temat skutków organizacyjnych i pracowniczych tego rodzaju zagrożenia, czyli konsekwencji organiza-

cyjno-ekonomicznych stresu. Należy jednak zwrócić uwagę na podejmowane przez przebadaną grupę działań profilaktycznych. Można wnioskować, że w coraz większej liczbie zakładów pracy implementowane są dobre praktyki w zakresie zarządzania stresem.

Kontynuacją programu przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy, realizowanego w latach 2006 – 2009 jest nowy program prewencyjny „Stres w miejscu pracy i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą w korporacjach", który wdrożyliśmy w 2011 roku. Realizacja programu oparta jest na kwestionariuszu, którego celem jest poszerzone badanie dotyczące zagrożeń psychospołecznych. Kwestionariusz wykorzystuje listę pytań skoncentrowaną na objawach stresu, obserwowanych i odczuwanych przez pracowników oraz źródłach stresu, czyli stresorach. W programie realizowanym w 2011 roku uczestniczyło łącznie 282 pracodawców, działaniami informacyjnymi objęto 4660 osób, przeprowadzono 127 szkoleń dla 1981 uczestników. Do pomiaru stresogenności cech pracy przystąpiło 78 pracodawców. Łącznie zostały wypełnione 3322 kwestionariusze do oceny cech pracy.

Łącznie w latach 2006 – 2011 działaniami informacyjno-promocyjnymi oraz szkoleniami objęto 21.000 osób. Do pomiaru stresogenności cech pracy przystąpiło 455 podmiotów

W roku bieżącym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuuje działania dotyczące przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu, prowadząc kampanię informacyjną „Stres i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą". Jest ona realizowana w nurcie ogólnoeuropejskiej kampanii Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy, SLIC, czego wyrazem była m.in. międzynarodowa konferencja „Ocena ryzyka zawodowego w zakresie czynników psychospołecznych a wypadki przy pracy" wraz z warsztatami „Zarządzanie ryzykiem w zakresie czynników psychospołecznych w pracy", zorganizowana w kwietniu br. w Poznaniu.

Dziękuję państwu za uwagę.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Dziękuję bardzo. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Pan poseł chciałby zabrać głos? Proszę bardzo. Proszę się nie stresować, panie pośle.

Poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Korci mnie, by zadać pytanie, czy sama Państwowa Inspekcja Pracy badanie stresogenności u siebie przeprowadziła.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Panie ministrze…?

Zastępca głównego inspektora pracy Leszek Zając:

Nie robiliśmy czegoś takiego, ale to sprawa możliwa, ponieważ oczywiście mamy ankiety, według których szkolimy, i według których pracodawcy czy pracownicy oceniają, że tak powiem, swój poziom stresu. Możemy więc zrobić coś takiego i u siebie; to rzecz do przemyślenia, tylko na razie takich potrzeb nie było, bo praca inspektora pracy wiąże się bardziej ze stresem zewnętrznym niż wynikającym z pracy w samej Inspekcji. Wiadomą bowiem rzeczą jest, że inspektor pracy ma kontakt z różnymi ludźmi w sytuacjach takich, których w wielu wypadkach nie da się ani uniknąć, ani im zapobiec. Staramy się inspektorom pracy pomagać tak, że do tzw. trudnych – w cudzysłowie – pracodawców wysyłamy po dwóch inspektorów pracy; w jakiś sposób rozładowuje to ich napięcie i czują się bezpieczniej, bo rzeczywiście narażeni są w swojej działalności kontrolno-nadzorczej na dosyć silny stres.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Silny stres towarzyszy też tym, którzy pracy nie mają, i to jest często rzeczywiście dramat życiowy.

Proszę bardzo.

Poseł Beata Kempa (SP):

Myślę, słuchajcie, że my się tak uśmiechamy, ale sprawa jest poważna, bo moim zdaniem tym apogeum – że tak powiem – tego problemu i uwieńczeniem, w cudzysłowie, oczywi-

ście, jest kwestia chyba najbardziej ostra – skutków stresu… a może inaczej: przyczyny stresu, przyczyny bardziej. To jest mobbing. Myślę, że to główny czynnik stresogenny w tej chwili obok tych czynników, które był uprzejmy pan wymienić. Bo właściwie jedno wynika z drugiego, prawda? Zastanawialiśmy się tu z panem przewodniczącym… Nie pamiętam teraz, jak… Bo mobbing jest już ujęty w Kodeksie karnym, tylko nie pamiętam, jaka jest tam granica zagrożenia, od dolnej do górnej, ale chyba jakaś niewielka. A to jest chyba dzisiaj jeden z największych czynników stresogennych i praktycznie doprowadzających do bardzo ciężkich chorób, a z drugiej strony jedno z najtrudniejszych obok korupcji przestępstw do udowodnienia. Czasami więc pracownik rzeczywiście przechodzi drogę przez mękę. Są tacy, którzy udowadniają *summa summarum*, ale to wypadki nieliczne.

Warto by może rzeczywiście w tym kontekście, rozwijając ten problem może przy jakiejś następnej okazji, zbadać orzecznictwo sądowe w tym zakresie, bo skala problemu jest olbrzymia. Teraz jest kwestia, jak podchodzą do tego organy i czy nie można by było tutaj, jako w organie ustawodawczym jednak tej sprawy rozpatrzyć. Nie pamiętam teraz i trudno mi… bo nie mam kodeksu przed sobą, nie mam też komputera, ale warto by zobaczyć, czy tej instytucji, krótko mówiąc, nie wzmocnić o jakieś obowiązkowe… czy o jakąś możliwość uczestniczenia innego organu obok skarżącego, prawda? Bo tutaj też takie możliwości wchodzą.

Myślę, że problem jest naprawdę bardzo poważny, bo bardzo dużo ludzi, obawiając się utraty pracy, poddaje się biernie mobbingowi, co doprowadza do ruiny ich zdrowie, życie, a także zdrowie rodziny, prawda? Bo siłą rzeczy to się oczywiście udziela. I na taką falę zezwolić nie można w kontekście tego, że chyba mamy ambicję być krajem, który przestrzega praw człowieka i obywatela, i warto od tej kwestii rozpocząć. Sprawa więc ewentualnego mobbingu – czy u państwa wyszły takie elementy, jak to wygląda, czy kiedyś rozpatrywaliście? To ważne, żebyśmy o tym po prostu podyskutowali. Może nie dzisiaj, może zrobić jeszcze oddzielne posiedzenie.

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Dziękuję. Czy w tej sprawie jeszcze? Proszę.

Zastępca głównego inspektora pracy Leszek Zając:

Inspekcja Pracy zajmowała się mobbingiem i zajmuje się nim. Jest to temat rzeczywiście trudny, ponieważ nie mamy wszystkich narzędzi do tego, żeby do końca, do samego źródła dotrzeć, niemniej jednak staramy się w sposób miękki sprawy te z pracodawcami i z pracownikami wyjaśniać i pomagać.

Może jeszcze kolega dyrektor przedstawi tę sprawę.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Proszę.

Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w PIP Dariusz Korczak:

Chciałbym podkreślić, że elementem tego programu, który robiliśmy, był również mobbing. Podczas szkoleń dla pracodawców tematyka mobbingu była podejmowana przez inspektorów pracy. Wiadomo, to dosyć trudny temat, dlatego że poziom, na jakim ludzie odczuwają, czy są mobbingowani, czy nie są, jest bardzo różny dla poszczególnych osób. Niektóre działania zwierzchnika jedni pracownicy uznają za mobbing, dla innych nie są one mobbingirm. Jest to więc dosyć trudne i wyszło w naszych badaniach, że poziom odporności ludzi jest różny.

Jeśli zaś chodzi o skargi, które wpłynęły do nas, to 2007 roku takich skarg było 777, z czego 83 zostały uznane zostały za zasadne, w 2008 roku – 863, z czego 78 zasadnych, w 2009 roku – 1081, z czego 113 zasadnych, w 2010 roku – 1435, z czego 137 zasadnych, a w 2011 roku – 1654, z czego 149 zasadnych. Widać, że jest tendencja wzrostowa, jeśli chodzi o skargi do nas napływające, co wynika również z edukacji, jak myślę, którą prowadzimy w tym zakresie, pracownicy znają zasady i rodzaje mobbingu, i częściej się do nas ze skargami zwracają. Na pewno jest to jednak problem, który wart jest szerszej dyskusji.

Poseł Beata Kempa (SP):

Przepraszam, jeszcze zapytam. A jeśli uznają państwo, że skarga jest zasadna, to jakie jest dalsze państwa postępowanie, jeśli można wiedzieć. Czy następuje jakaś dalsza procedura, czy państwo to gdzieś zgłaszają, czy omawiają, czy reagują w jakiś sposób, czy też stwierdzają tylko, że skarga jest zasadna i dla pracownika jest to… no nie wiem… jakiś dokument?

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Proszę. Pani dyrektor?

Dyrektor Departamentu Prawnego w PIP Halina Tulwin:

Ja się odniosę. Te wszystkie skargi chyba dotyczą dyskryminacji, nierównego traktowania, bo jeśli chodzi o skargi o mobbing, to jest ich niewiele. Możliwości oddziaływania Inspekcji są tu natomiast rzeczywiście niewielkie, ponieważ trudno stwierdzić w sposób bezsporny, że występowało zjawisko mobbingu. Głównie ze względu na to, że – jak już mówił wcześniej kolega – różna jest możliwość odbierania określonych działań pracodawcy przez poszczególnych pracowników, a ponadto trudno udowodnić działania mobbingowe w sposób bezsporny, ponieważ z reguły nie opiera się to na dokumentacji, tylko na określonych zachowaniach, które z reguły są dokonywane bez świadków, dlatego też trudno przesłuchiwać świadków, gdyż po prostu na ogół ich nie ma. Jeżeli w sposób, powiedziałabym, wyraźny, już po przesłuchaniu świadków, po uzyskaniu wyjaśnień od pracowników stwierdzimy, że może występować zjawisko mobbingu, to możemy kierować do pracodawcy wystąpienie, dlatego że innego środka oddziaływania w naszej ustawie w stosunku do działań mobbingowych nie ma.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Dziękuję bardzo. Pan poseł Robert Telus.

Poseł Robert Telus (PiS):

Panie przewodniczący, szanowna Komisjo, informacji wysłuchaliśmy i jakoś dotknęliśmy tego problemu, ale problem jest o wiele szerszy i bardzo poważny. Jest to problem całego społeczeństwa, nie tylko ludzi pracujących, ale i młodzieży uczącej się, która ciągle zastanawia się nad tym, jaka będzie jej przyszłość. Ci ludzie kończą studia, nie mają pracy i kończą na zmywakach w Anglii. To rzeczy, które powodują ciągle stres, tak że jesteśmy społeczeństwem coraz bardziej zestresowanym, i nie dotyczy to tylko – jak powiedziałem – pracowników. Pan przewodniczący powiedział, że dotyczy to przede wszystkim ludzi, którzy nie mają pracy, szukają jej, którzy skończyli szkołę czy mają jakieś wykształcenie, ale pracy nie mają. I z czego wyżywić rodzinę? Za co posłać dzieci do szkoły? Są to sprawy bardzo poważne, i wiadomo, że ta informacja jest do przyjęcia, ale jest to problem, nad którym powinniśmy się w kraju zastanowić szerzej, nie tylko w ramach Państwowej Inspekcji Pracy.

Pan poseł zapytał, czy były zrobione badania wśród pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, ale czy były zrobione badania – na pewno nie – wśród firm kontrolowanych? Jeżeli mamy w tej chwili takie sytuacje, że firmy się rozpadają, coraz więcej ich upada i przychodzi jeszcze do firmy Państwowa Inspekcja Pracy, to pracodawcy serce puka cztery razy szybciej. Bo nie wiadomo – „a może przyjdą i zamkną mi firmę?". Żyjemy w społeczeństwie, gdzie ten stres nakręca się coraz bardziej i stąd różne choroby. Tak że jest to problem naprawdę bardzo poważny.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Dziękuję. Niewątpliwie trzeba się zgodzić z tym, że bezrobocie to jest bardzo poważna sprawa i rzeczywiście to zagadnienie, któremu trzeba poświęcić dużo więcej uwagi, ale to było tak na marginesie naszych rozważań dotyczących informacji Państwowej Inspekcji Pracy.

Zamykam dyskusję; nie widzę więcej głosów.

Stwierdzam, że Komisja przyjęła do wiadomości informację Państwowej Inspekcji Pracy.

Proszę państwa, przechodzimy do punktu czwartego, spraw bieżących. Czy ktoś w tym punkcie chciałby zabrać głos? Nie widzę.

Stwierdzam, że porządek dzienny posiedzenia został wyczerpany. Informuję, że protokół posiedzenia z załączonym pełnym zapisem jego przebiegu będzie do wglądu w sekretariacie Komisji w Kancelarii Sejmu.

Dziękuję... Jeszcze pan inspektor, tak? Proszę bardzo.

Zastępca głównego inspektora pracy Leszek Zając:

W imieniu głównego inspektora pracy, pani Iwony Hickiewicz chciałbym zaprosić państwa ponownie na dzisiejszą uroczystość w Zamku o 17.00 – wręczenie nagród im. pani Krahelskiej oraz nagród i wyróżnień w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej". Jeszcze raz przypominam o tym i ponawiam zaproszenie.

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Mariusz Błaszczak (PiS):

Dziękuję bardzo. Zamykam posiedzenie.